

## 13 “NEDERLAND LOOPT VAST IN FLEX”: DE TOEKOMST VAN DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT. INTERVIEW MET PAUL DE BEER EN TON WILTHAGEN

*Roland Asberg*

De laatste vijftien jaar is in Nederland het aandeel van flexibele banen explosief gegroeid. Is dat het gevolg van een onvermijdelijk proces, een economische natuurwet, of van keuzes die we hebben gemaakt? En wat zijn de gevolgen van die groei voor onze economie en voor werkend Nederland? Ontstaat er een groep arbeidsnomaden met minder loopbaankansen? En welke weg is het meest kansrijk om de knelpunten van flex versus vast aan te pakken? Een gesprek met prof. dr. Paul de Beer en prof. dr. Ton Wilthagen.

***Het aantal mensen met een tijdelijk contract is in Nederland de laatste 15 jaar sterker gestegen dan in andere landen. Hoe staan we ervoor?***

Paul de Beer: “We zitten nu in de kopgroep van Europa als het gaat om het aandeel van tijdelijke contracten, samen met Portugal, Spanje en Polen. Ongeveer een derde van onze beroepsbevolking werkt met een tijdelijk contract, als uitzendkracht of zzp’er. Gemiddeld genomen is het percentage flexwerk in de EU de afgelopen vijftien jaar niet gegroeid, terwijl het in Nederland ruim anderhalf keer zo groot is geworden. En de groei vlakt nog niet af.”

Paul de Beer (1957) is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, De Burcht en mededirecteur van het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS).

Ton Wilthagen (1960) is hoogleraar institutioneel-juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. Hij is oprichter van van onderzoeksinstituut Reflect (Research Institute for flexicurity, labour market dynamics and social cohesion).

***Hoe laat die sterke groei van flexibel werk in Nederland zich verklaren?***

De Beer: “Er wordt vaak gewezen op factoren als globalisering en technologische ontwikkeling. Maar die kunnen de uitzonderlijke groei in Nederland onvoldoende verklaren, omdat dit nu eenmaal ontwikkelingen zijn die zich in alle Europese landen voordoen. Ik heb met Peter de Haan een analyse uitgevoerd waarin we het aandeel van flexibele arbeid tussen sectoren vergelijken en die relateren aan bijvoorbeeld de buitenlandse afzet van de desbetreffende sector. Je ziet dat in bedrijfstakken die meer exporteren juist minder gewerkt wordt met flexibele contracten dan

in sectoren die zich vooral op de Nederlandse markt richten. Dat geldt niet alleen op een bepaald moment, maar ook door de tijd heen. Dat is nog een aanwijzing dat het te makkelijk is om globalisering te zien als een onvermijdelijke veroorzaker van de opmars van tijdelijke contracten. Ik zeg niet dat het er niets mee te maken heeft, want globalisering kan de concurrentiestrijd tussen bedrijven verheven. Je moet constateren dat in Nederland het inzetten op tijdelijke contracten kennelijk een van de manieren is om die strijd aan te gaan. Flexibele arbeid wordt dan gebruikt om de kosten en risico's te reduceren en niet zozeer om de fluctuaties in de vraag uit de markt op te vangen. Maar als je globalisering en technologische ontwikkeling moeilijk als doorslaggevend factoren voor de groei van flexwerk kunt aanwijzen, dan moet je het gaan zoeken in specifieke institutionele factoren die in Nederland anders zijn dan in andere landen, dus in hoe wij de arbeidsrelaties geregeld hebben. En ik moet eerlijk zeggen: het is niet zonder meer duidelijk waar het precies in zit."

Ton Wilthagen: "Je zou kunnen zeggen dat door de globalisering de algemene behoefte aan flexibilisering van arbeid toeneemt. Maar die hoeft zich niet alleen te manifesteren in tijdelijke contracten. In Duitsland bijvoorbeeld wordt het antwoord meer gezocht in arbeidstijdenflexibiliteit. De bovenmatig sterke groei in Nederland zal inderdaad ook te maken hebben met instituties en politiek. De Europese koplopers in flexibilisering – Spanje, Portugal, Nederland en in zekere zin ook Polen – hebben een gemeenschappelijk kenmerk: hun arbeidswetgeving is ontstaan tijdens een dictatuur (Spanje, Portugal, Polen) of tijdens een bezetting (Nederland). Een dictator wil de arbeidsmarkt kunnen controleren en in hoge mate kunnen bepalen wie waar werkt, bijvoorbeeld in de oorlogsindustrie. Daar staat tegenover dat het regime baanzekerheid biedt: u wordt niet ontslagen. Zo scherp is dat in Nederland nooit gezegd, maar ons Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen stamt uit 1945. Daar hebben we in 65 jaar weinig aan veranderd. Onze UWV-procedures rondom ontslag zijn nog uit die tijd. Dat zie je nergens meer zo in Europa. Het contract voor onbepaalde tijd is niet gemoderniseerd; het is juist gaandeweg zwaarder en ingewikkelder gemaakt. We gebruiken het als reguleringkanaal voor van alles wat er op de arbeidsmarkt geregeld moet worden, in plaats van bijvoorbeeld nationale of fiscale regelingen. Aan de andere kant, en ook dat is redelijk uniek in Europa, zijn we vanaf de jaren tachtig vanuit een liberale houding veel ruimte gaan geven aan contractuele flexibiliteit. Dat heeft ook te maken met de geboorte van Randstad in Nederland. Uiteindelijk heeft de politiek die nieuwe arbeidsrelaties willen regelen met de Wet flexibiliteit en zekerheid van 1999. Die betekende echter geen modernisering van het vaste contract. Vast bleef onverminderd vast. Maar het aandeel van tijdelijke contracten is sindsdien explosief gegroeid."

---

De Beer: “We dreigen in Nederland in een *race to the bottom* te verzanden. Een land dat het naar mijn idee uiteindelijk moet hebben van kwaliteit en hoogwaardige productie lijkt zich onbedoeld in een positie te wringen waarin we op loonkosten gaan concurreren.”

---

***Is het verschil in bescherming tussen vast en flexibel doorslaggevend geweest voor de groei van flexibele arbeid?***

Wilthagen: “Er zijn zeer sterke aanwijzingen dat de laatste jaren zaken als twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en de complexiteit van vaste contracten werkgevers kopschuw hebben gemaakt voor contracten voor onbepaalde tijd. De theorie zegt: als je het vaste contract niet zwaar maakt, dan is de behoefte aan flexibiliteit minder. Maar een kanttekening daarbij is dat die correlatie niet altijd dwingend is. Kijk maar naar Engeland. Er zijn daar meer bezwaarprocedures tegen discriminatie en onrechtvaardig ontslag dan velen hier denken, maar het is wel een liberaal land met een eenvoudiger ontslagrecht en geen sectorale cao’s. Je zou denken dat daar net als in Denemarken een geringe behoefte is aan flexcontracten. Maar je ziet in Engeland nu juist wel een opkomst van nulurencontracten. Als je ernaar vraagt waarom men dat wil, dan heeft men eigenlijk geen antwoord.”

De Beer: “Het voorbeeld van Spanje maakt het nog complexer: op Luxemburg en Estland na is het verschil in bescherming tussen vast en flexibel nergens kleiner dan in Spanje. Toch is het aandeel van flexibele banen nergens groter dan in Spanje.”

***Zit er dan nog meer achter de groei van flexwerk in Nederland?***

De Beer: “Wellicht is er sprake van kopieergedrag, in die zin dat bedrijven van elkaar zien dat ze veel gebruikmaken van flexibele contracten en denken: als zij het doen, waarom wij dan niet? Ik vermoed dat dit kopieergedrag nog versterkt is door de economische crisis waarin bedrijven enorm geschrokken zijn van de klap die de economie heeft gekregen. Er lijkt een soort kuddegedrag te zijn ontstaan, waarbij men het optimum voorbijschiet en uiteindelijk met meer flexibele krachten werkt dan goed is voor het bedrijf. Ik heb meermaals gemerkt bij bedrijven met een relatief grote flexibele schil dat ze daar eigenlijk geen goed onderbouwde reden voor hebben. Ze komen niet veel verder dan: zo doen wij dat nu eenmaal. Het is ook niet te begrijpen dat bedrijven zo’n grote flexibele schil nodig hebben uit het oogpunt van normale fluctuaties in de markt. Dan heb je een schil nodig van misschien 10 procent en niet van 30 procent of zelfs 40 procent zoals nu vaak het geval is.”

Wilthagen: “Ik denk dat het voor een deel ook het commerciële succes is van de Nederlandse flexmarkt. Er is sprake van een krachtige lobby, sterke contacten met werkgevers en een breed pakket aan producten. Dat zie je nergens anders in Europa op die schaal. Ik vermoed dat dat een grote rol heeft gespeeld in de opmars van

flexibele constructies. Sterke marktpartijen zeggen tegen werkgevers: jij ziet misschien niet dat je een probleem hebt, maar wij hebben een heel assortiment aan oplossingen. Mensen kopen nu eenmaal ook dingen die ze niet nodig hebben.”

***Wat zijn de risico's van een sterke groei van tijdelijke contracten?***

De Beer: “Ik denk dat we in een negatieve spiraal kunnen belanden waar we niet meer uitkomen. Als jouw concurrenten veel gebruikmaken van flexkrachten, die gemiddeld net wat goedkoper zijn en waar ze gemakkelijk vanaf kunnen, dan ben jij eigenlijk gedwongen dat ook te doen. En als jij ook mee gaat doen, drijf je elkaar op naar een niveau dat voor de markt als geheel niet meer gunstig is maar waar geen bedrijf zich aan kan onttrekken. Dat wordt nog versterkt door de instroom van goedkope arbeidskrachten uit Oost-Europa, die vaak ook met flexibele contracten werken. We dreigen in Nederland dan in een *race to the bottom* te verzanden. Een land dat het naar mijn idee uiteindelijk moet hebben van kwaliteit en hoogwaardige productie lijkt zich onbedoeld in een positie te wringen waarin we op loonkosten gaan concurreren. Een teveel aan flexcontracten kan ertoe leiden dat personeel minder scholing krijgt en minder verbondenheid voelt met het bedrijf. Uiteindelijk komt dat niet ten goede aan de productiviteit en vooral niet aan de innovatiekracht. Daar hebben we in Nederland op termijn meer nadeel dan voordeel van.”

***Wat doet de flexibele schil voor de werkgelegenheids groei en voor onze economie?***

Wilthagen: “Alles wat groeit aan banen is flex of zzp. Zonder die twee categorieën zou er geen banengroei zijn. De groei van flex en zzp is indrukwekkend.”

***Maar gaan al die flexbanen niet ten koste van vaste contracten? Is het geen verdringing?***

De Beer: “Daar bestaat geen eenduidig antwoord op. Maar je kunt niet zeggen dat Nederland het de afgelopen vijftien jaar op het gebied van werkgelegenheid zo goed heeft gedaan. Nederland heeft zijn goede positie te danken aan het feit dat we 15 jaar geleden een hoge werkgelegenheid en lage werkloosheid hadden. Maar de achterstand van andere landen is kleiner geworden. In die zelfde tijd is flexwerk bij ons enorm gegroeid. Ik zeg niet dat het een met het ander samenhangt, maar ik zie geen enkele aanleiding om te denken dat het door tijdelijke banen beter is gegaan met de werkgelegenheid dan dat het anders zou zijn gegaan. Ik zit in een klankbordgroep van een CPB-project over flexibilisering. Het CPB zegt opvallend genoeg niets over de economische effecten ervan. Het CPB zegt dat er geen enkel empirisch bewijs is voor de stelling dat flexibilisering van de arbeid positief uitpakt voor de werkgelegenheid, maar er is ook geen enkel bewijs tegen die stelling. Dat lijkt mij een belangrijke constatering, omdat er veel mensen zijn die er a priori van uitgaan dat de economie er wel bij vaart.”

---

De Beer: “Je moet proberen te voorkomen dat bedrijven kostenvoordelen kunnen behalen door simpelweg te kiezen voor een goedkope contractvorm.”

---

Wilthagen: “We hebben het daarbij wel over wat we de extern-numerieke flexibilisering noemen, dus de contracten voor bepaalde tijd en dergelijke. Er zijn ook andere vormen, zoals arbeidstijdenflexibiliteit. Als je kijkt naar de werkgelegenheid en arbeidsparticipatie in Nederland zouden we zonder deeltijdcontracten en flexcontracten niet zo hoog scoren. Opgeteld werkt in Nederland wel 60 procent van de mensen in een atypisch contract, dus dat is feitelijk niet meer atypisch te noemen. Daarin zijn we redelijk uniek. Wat ons land ook fascinerend maakt is dat we de arbeidsvoorwaarden van groepen die anders werken steeds proberen te “normaliseren”. Als we merken dat we veel uitzendkrachten krijgen, maken we daar een cao voor. Als we deeltijdarbeid zien opkomen, zorgen we ervoor dat die gelijk behandeld wordt. Nederland trachtte in het verleden flexibele arbeidscontracten te normaliseren, waar in Denemarken het normale contract flexibel is. Bij de tijdelijke contracten is de poging tot normalisering in de Wet flexibiliteit en zekerheid uiteindelijk anders gelopen dan we dachten. En de zzp’er blijft vooralsnog buiten de normaliseringsmachine. Dus de Nederlandse strategie is niet onverdeeld succesvol gebleken.”

***Minder investeren in scholing vanwege tijdelijke contracten kan een risico inhouden voor de innovatiekracht van bedrijven. Maar hoe zit het met de gevolgen voor de loopbaankansen van jongeren?***

De Beer: “We weten inderdaad dat mensen met tijdelijke contracten minder scholing ontvangen. Het is me overigens nog niet helemaal duidelijk of dat komt doordat ze op tijdelijke contracten zitten of door het type baan. Maar er bestaat het risico dat er een groep is waarin te weinig wordt geïnvesteerd en die te lang van het ene naar het andere tijdelijke baantje gaat en zich te weinig kan ontwikkelen. Die lopen een permanente achterstand op. Maar is die groep nou zo groot? Voor een deel is het namelijk ook een voordeel dat een flexibel contract geen uitzondering meer is. Immers, alle jongeren werken op basis van tijdelijke contracten, ook jongeren voor wie werkgevers wel degelijk loopbaankansen zien in hun bedrijf. Dus als bedrijven willen investeren in jong personeel maar alle flexkrachten uitsluiten, dan kunnen ze straks helemaal niet meer investeren. Dat zou wel heel kortzichtig zijn.”

***Zorgt de groei van tijdelijke contracten voor een tweedeling op de arbeidsmarkt, zoals vaak wordt gezegd?***

De Beer: “Dat is een mogelijk risico, maar een relativering is op zijn plaats. Je hoort verhalen dat jongeren nooit meer kans maken op een vaste baan. Maar als je kijkt naar de cijfers, zie je dat dat vanuit flexwerk uiteindelijk toch vaak lukt. Alleen

duurt het wel aanzienlijk langer. Waar het vijftien jaar geleden niet gek was als je na drie jaar een vast contract had, is dat nu misschien pas na vijf of zes jaar. Maar het idee dat mensen hun hele leven lang een soort nomaden blijven die van de ene naar de andere tijdelijke baan trekken, dat lijkt me te pessimistisch. En wat me ook opvalt, is dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt, ondanks de opmars van tijdelijke contracten, niet echt toeneemt. Er is geen aanwijzing dat mensen steeds vaker van baan wisselen. Dus uiteindelijk denk ik dat ook met meer onzekere contracten mensen een kans hebben op een redelijk stabiele loopbaan. Maar de onzekerheid duurt langer en de kans op werkloosheid is groter.”

***Hoe zit het met de inkomenspositie van mensen met een tijdelijk contract? Je zou kunnen denken: bedrijven moeten voor flexibiliteit meer betalen in plaats van minder.***

Wilthagen: “Zo werkt het bij de top van de arbeidsmarkt, bij mensen met schaarse kwaliteiten. Dat is een kleine groep. Maar heel veel flexwerkers zitten aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar de concurrentie tussen aanbieders van arbeid groot is. Die slechte positionering gaat wel degelijk ten koste van hun inkomenspositie. We weten dat het wel 30 procent kan schelen, als je alle inkomensbestanddelen meetelt. Dat is nogal wat. In Nederland zitten daarnaast allerlei belangrijke extra voordelen vast aan het contract voor onbepaalde tijd, zoals emolumenten in de cao’s. Tijdelijke werknemers komen daarvoor niet in aanmerking in de eerste twee jaar, en dat is precies het schakelmoment in de wwz. Daardoor vallen zij bijvoorbeeld niet onder de scholingsfondsregeling. In Nederland zitten belangrijke toeters en bellen vast aan het contract voor onbepaalde tijd. Er is een grote groep die daar deels, weinig of helemaal geen aanspraak op kan maken. En dat is weer slecht voor de collectieve systemen waarin die voordelen geregeld zijn, want die komen onder druk te staan door het afnemende draagvlak. Dit is een belangrijke probleem. Overigens ondervinden mensen met een tijdelijk contract niet alleen gevolgen voor hun inkomenspositie, scholing en zekerheid, maar ook op andere domeinen. Denk bijvoorbeeld aan het krijgen van een hypotheek. Maar ook als je wilt huren kun je er last van hebben. Dat is voor mensen met een flexcontract heel frustrerend. De rente is laag, de huizenprijzen stijgen, en het gesprek met de bank verloopt stroef. Deels is flexibilisering is een arbeidsmarktprobleem, en deels is het ook een kredietwaardigheidsprobleem. Als het flexibele contract de nieuwe norm is, moet je het ook echt normaliseren en dit soort effecten wegnemen. Op dit punt moet er nog veel gebeuren.”

---

Wilthagen: “Stel dat je nu het contract voor onbepaalde tijd zou veranderen. Misschien zijn we er wel zo laat mee dat bedrijven helemaal niet meer reageren.”

---

De Beer: “Dat er veel voordelen kleven aan een vast contract zou ik willen relativeren. Die voordelen houden vaak verband met het feit dat je langduriger bij dezelfde werkgever in dienst bent. Gelukkig is er nog steeds een groep die van een tijdelijk naar een vast contract gaat. Die mensen lijken in het begin in een ongunstige positie te verkeren, maar uiteindelijk komen ze in dezelfde positie terecht als de groep die wel snel een vast contract krijgt – een groep die inderdaad steeds kleiner wordt. We moeten constateren dat de start op de arbeidsmarkt voor jongeren er blijkbaar een is waarin je niet meteen een vast contract krijgt, maar zo’n vijf jaar op allerlei flexibele contracten zit. In die vijf jaar kun je in beginsel best allerlei rechten opbouwen, zeker als je langere tijd bij dezelfde werkgever kunt blijven. Ook vroeger gold overigens dat jongeren de eerste jaren van hun werkzame leven vaker van baan wisselden. Niet omdat ze geen vast contract hadden maar bijvoorbeeld omdat het werk toch niet zo beviel. En pensioen opbouwen, dat deed je toen meestal pas vanaf 25 jaar. Dus ik weet niet of je zomaar kunt zeggen dat de positie van jongeren nu zoveel slechter is geworden.”

***De gevolgen vallen wel mee?***

Wilthagen: “Dat zou ik zo niet zeggen. Nederland heeft structureel geen slechte arbeidsmarkt. Maar we hebben heel veel mensen die niet meedoen. Ook hebben we de afgelopen jaren meer segmentatie via contractuele lijnen gecreëerd dan we zouden moeten willen. En zo zijn er toch nog wel wat structurele problemen overgebleven, dunkt me. Ik vind het onbeholpen dat we in Nederland niet verder komen met de discussie over de flexibele arbeidsmarkt. Ik vind dat de politiek faalt en de sociale partners falen. Tegen hen zou ik willen zeggen: dit is jullie probleem, je hebt het met z’n allen gecreëerd, dus jullie moeten nu ook de moed hebben om een respons te geven. Ik heb te veel jonge mensen gesproken die zeggen: ik werk, ik functioneer goed, heb prima beoordelingsgesprekken gehad, maar ik moet nu na 23 maanden weg. Wie heeft in godsnaam zo een ontslagregeling bedacht? Als ik oud-studenten vraag wat ze doen, dan zeggen ze eerst dat ze een vast contract hebben en pas daarna wat ze doen. De gedachte is dat je een vast contract moet hebben omdat je het anders heel moeilijk krijgt in de maatschappij. Ik vind die focus op de contractvorm bij jongeren verontrustend. Ik heb wel eens gezegd: we lopen in Nederland vast in flexibilisering. We zitten gevangen in een situatie die ongewild is voor iedereen. Soms doet men net of het een natuurverschijnsel is, maar dat kan het niet zijn. Natuurverschijnselen treden niet alleen op in Nederland. Nee, we hebben het zelf in de hand gewerkt.”

***Hoe moet het dan verder? Flex omvormen naar minder flex en vast naar minder vast? Een uniform contract?***

Wilthagen: “Politieke partijen zeggen: we weten best waar we uit moeten komen, maar niet hóe we daar moeten komen. Want als we nu weer opnieuw over het ontslagrecht moeten gaan praten, dan wordt iedereen bang en onzeker. Dus voorlopig predikt iedereen rust. Maar stel dat het contract voor onbepaalde tijd zou verande-

ren als gevolg van een wetswijziging, wat veel voeten in de aarde heeft, dan zou ik het interessant vinden om te zien of werkgevers daar werkelijk wat mee gaan doen. Misschien zijn we er wel zo laat mee dat bedrijven helemaal niet meer reageren. We hebben dan een uniform contract waar we enorm veel werk in hebben gestoken, en dan doet vervolgens niemand er wat mee. Tenzij je allerlei flexibiliseringsproducten gaat verbieden. Maar dat krijg je er hier nooit door, want daar is de lobby van de flexaanbieders te sterk voor. Nederland heeft al diverse malen van de OECD te horen gekregen: je moet niet louter flexibiliseren en vervolgens alle regelingen rond vaste contracten in stand houden. Maar als we de boel op de schop gooien, zou dat dan nog effect hebben? Dat gedrageseffect van een mogelijke hervorming, daar zou ik heel benieuwd naar zijn.”

De Beer: “Dat is een lastige kwestie. We zijn al zo ver in Nederland dat het probleem met een wetswijziging inderdaad nog maar moeilijk te corrigeren valt. Maar toch, je hoort nu vaak dat de wwz voor bedrijven een reden is om na twee jaar afscheid te nemen van een nieuwe werknemer, hoewel ik het nog steeds te vroeg vind om al met zekerheid iets over die wet te zeggen. Maar tegelijkertijd neem ik wat we van ontslagrechtadvocaten en werkgevers horen wel serieus. En als die twee jaar voor werkgevers zo cruciaal zijn, dan kun je dat met een unitair contract wellicht oplossen. Want dan heb je geen scherpe cesuur meer waarmee de werkgever gedwongen wordt tot die afweging. Het voorstel van D66 om de verschillen tussen vast en flex op te heffen heeft de charme van de eenvoud en doet het ook goed in simpele economische modelletjes. Sympathiek in het plan is ook dat flexkrachten vanaf het begin recht opbouwen op een transitievergoeding, zodat juist degenen die het meeste risico lopen daarin delen. Daar moeten we serieus over nadenken. Als we inderdaad moeite hebben om de flexibele schil te beperken, dan moeten we er wel voor zorgen dat de mensen met flexibele contracten zo goed mogelijk beschermd worden en normale rechten opbouwen. Ik ben er op zich een voorstander van om iets dergelijks te gaan doen.

Tegelijkertijd denk ik net als Wilthagen dat het de vraag is of daarmee alle problemen opgelost gaan worden. Gaan werkgevers niet massaal de toevlucht nemen tot andere contractvormen die daarin niet geregeld zijn? Dan schiet je er weer niet veel mee op. Het is niet onmiddellijk duidelijk hoe je het wel moet doen. Het zou in ieder geval goed zijn als de sociale partners in de discussie niet meteen met principiële standpunten de hakken in het zand zetten. Maar het ei van Columbus zou ik nu niet kunnen bedenken. Wat me erg aanspreekt is dat je moet proberen te voorkomen dat bedrijven kostenvoordelen kunnen behalen door simpelweg te kiezen voor een bepaalde contractvorm. Bedrijven moeten die contracten kunnen gebruiken als middel om de fluctuaties in de marktomstandigheden op te vangen, niet om kosten te besparen. Daar zouden we over na moeten denken, al zal ook dit het probleem niet in één klap oplossen.”



**Heeft de vaste baan nog toekomst?**

Wilthagen: “Ik denk nog steeds dat de afname van het aantal vaste contracten niet zo snel zal gaan als sommige mensen voorspellen, maar het vaste contract is in Nederland wel over zijn hoogtepunt heen. Dat heeft ook te maken met veranderingen in de aard van onze economie. We krijgen steeds meer een netwerkeconomie, waarin projecten en taken worden ingekocht, in plaats van hele banen. De zzp’er is de ultieme uitdrukking van die ontwikkeling. Het vaste contract is ontstaan in de tijd dat de massaproductie opkwam. Voor die tijd had je werkcontracten. Niemand wilde in vaste dienst werken bij een persoon, want dan was je horige of slaaf. In feite de arbeidsovereenkomst een heel uitzonderlijke manier om mensen voor je te laten werken. Als we straks terugkijken, denk ik dat het een intermezzo is geweest dat in Nederland in 1907 trad de Wet op de arbeidsovereenkomst in werking, waarna het vaste contract de dominante vorm is geworden. Maar die dominantie neemt af. De zzp’er kan een voorbode zijn van een terugkeer naar die oude werkcontracten. Alles hangt af van hoe functioneel een bepaald type contract is in een bepaald type economie. De digitale economie wordt een taken economie. Als dat waar is, kunnen we wel prachtige modellen verzinnen voor vaste contracten, maar de aard van de economische structuur zal ons dan toch meer in de richting van flexibele vormen duwen. Maar stel dat je teruggaat naar werkcontracten, dan moet je iets met al die collectieve sociale voorzieningen die we sinds de Tweede Wereldoorlog via de vaste contracten hebben ingebouwd. Die willen we namelijk niet kwijt. De vraag is dan dus hoe je in die nieuwe economie met die nieuwe contractvormen bescherming kunt blijven bieden aan mensen. Hoe institutionaliseer je dat opnieuw? Dat vind ik echt een vraag van deze tijd.”

De Beer: “Met dat laatste ben ik het zeker eens. En ik ben het ook eens met de vaststelling dat een vaste baan past bij een bepaalde periode en een bepaald type economie. Zeker, de vaste baan is nog lang niet weg. Maar dat betekent niet dat dat altijd zo geweest is of altijd zo moet blijven. Als je teruggaat in de geschiedenis, dan zie je dat er in het begin veel kritiek was op het vaste dienstverband. In marxistische termen was het loonslavernij. Het grote succes van de arbeidersbeweging en de sociaaldemocratie is geweest dat ze alle bezwaren die aanvankelijk kleefden aan een dienstverband hebben weten te compenseren met betere lonen, ontslagbescherming, sociale zekerheid en noem maar op. En dat is met zoveel succes gebeurd, dat de vakbonden het vaste dienstverband steeds meer als het grote ideaal zijn gaan zien. Ik denk dat het tijd is om daarover fundamenteel na te gaan denken. Zien we dat voor de lange termijn ook nog als ideaal? De opkomst van zzp’ers zet daar ook toe aan. Veel zzp’ers zien hun keuze als een afscheid van de vaste baan en waarderen hun autonomie en het feit dat zij niet een deel van hun marktwaarde afdragen aan een werkgever. Natuurlijk geldt dat vooral voor mensen met een sterke positie op de arbeidsmarkt. Niettemin, ik zie geen goede reden om bij voorbaat te zeggen dat een vaste baan de beste manier blijft om arbeid te organiseren. Maar het is ook nog veel te vroeg om er afscheid van te nemen. Ik vind bijvoorbeeld

dat in de discussie onderbelicht blijft dat de kracht van een onderneming voor een groot deel voortkomt uit het feit zij een gemeenschap is. Mensen voelen zich verbonden met het bedrijf waarvoor ze werken. Dat wordt moeilijker als mensen de ene dag voor het ene en de andere dag voor het andere bedrijf werken.”

---

Wilthagen: “Hoe kun je in de nieuwe economie met nieuwe contractvormen bescherming blijven bieden aan mensen? Hoe institutionaliseer je dat opnieuw? Dat vind ik echt een vraag van deze tijd.”

---

Wilthagen: “We weten dat het twee kanten op kan gaan. Een arbeidsmarkt met te veel flexibele arbeidskrachten is niet goed voor de innovatiekracht en productiviteit. Maar te weinig mobiliteit is ook niet goed, want nieuw bloed is belangrijk. Weinig verbondenheid kan een nadeel zijn van te veel laagbetaalde flexwerkers. Maar dat is ook weer een stereotype, want veel flexwerkers zijn juist uiterst gemotiveerd. Geen enkel bedrijf wil 100 procent flexwerkers, tenzij het een netwerk is van bijvoorbeeld ontwerpers. Produceren als gemeenschap, dat kun je op verschillende manieren doen. Mensen hoeven niet minder gemotiveerd te zijn als ze losser samenwerken. Dat hoeft niet slecht te zijn. Wat wel slecht is: een bedrijf dat puur uit kostenoverwegingen een grote groep flexwerkers aanneemt en die aan een aparte tafel in de kantine zet en geen kerstpakket geeft. Maar dat zie je alleen aan de rafelrand van de economie.”

#### ***Gaan grote bedrijven anders om met tijdelijke contracten dan het MKB?***

Wilthagen: “Het MKB heeft meer last van arrangementen dan de grote bedrijven. Die kapitaalkrachtige ondernemingen kunnen zich herverzekeren zonder met de ogen te knippen. Voor Philips en Shell zijn ontslagrecht en flex geen echte issues. Je merkt ook dat het VNO zich afzijdig houdt. Maar voor het MKB kunnen zaken als twee jaar doorbetalen bij ziekte een groot issue zijn. Daar doen we nu naar mijn smaak te weinig voor.”

#### ***Wat is het meest kansrijke pad als je moet kiezen tussen twee extremen: moderniseren van het vaste contract of het meer verzekeren van flexibele arbeid?***

Wilthagen: “Het terugbrengen van het vaste contract tot de essentie en het moderniseren ervan is een aantrekkelijke optie. Maar ik zou toch inzetten op het meer zekerheid bieden bij flexibiliteit. Dat is minder ingewikkeld en politiek waarschijnlijk haalbaarder. Dus uit pragmatisch oogpunt zou ik daar de voorkeur aan geven. Ik vind wel dat we op de korte termijn een aantal dingen moeten regelen. Ik maak me zorgen om de positie van jongeren. De zesmaandenregeling, die werkenden ertoe verplicht zes maanden weg te blijven voordat zij weer een volgend tijdelijk contract kunnen krijgen, moet onmiddellijk worden teruggedraaid naar een driemaandenregeling. Die zes maanden zijn leuk bedacht in de onderhandelingen

over de wwz, maar het werkt niet. Ook de loondoorbetaling bij ziekte moet worden aangepast. Zoals die bij ons geregeld is, zie je nergens anders in de wereld. Om die regels dan toch zo te houden, daar moet de Nederlandse overheid een goed argument voor hebben. Zo'n argument kan ik niet verzinnen. Dus wat moet je doen? Kijk naar Duitsland, dat beter presteert op het gebied van arbeidsongeschiktheid dan wij.”<sup>1</sup>

De Beer: “Daar kan ik me in vinden. Je moet op korte termijn kijken wat je moet doen om de belangrijkste knelpunten voor flexwerkers op te lossen. Tegelijkertijd is het heel belangrijk dat we de discussie voeren over waar we naartoe moeten. Ik vind het heel stimulerend om daarbij te doen alsof je van nul af kan beginnen. Stel dat dat kan, wat zouden we dan doen? Eigenlijk is het voor mij helemaal nog niet duidelijk wat dan het antwoord zou moeten zijn. Dat maakt de discussie wat mij betreft alleen maar belangrijker en interessanter.”